

彦根市障害者活躍推進計画

(令和2年4月策定)

令和3年4月

彦根市長

彦根市教育委員会

彦根市病院事業管理者

彦根市消防長

彦根市議会議長

彦根市農業委員会

彦根市代表監査委員

1. 課題

- 彦根市における障害者雇用率は、令和2年6月1日時点において市長事務部局では2.81%と法定雇用率(2.5%)を上回っているが、病院、行政委員会および教育委員会を含めた本市全体での障害者雇用率は1.87%(令和元年6月1日時点は2.07%)となり、法定雇用率を下回っている。

※法定雇用率から消防は除外されています。

- 障害者雇用を促進していかなければならない公的機関としての立場からすると、更なる雇用促進を行っていく必要がある。
- また、障害者雇用を促進するにあたって、個々の障害特性に応じた職場環境の整備や働き方の見直しが必要であり、より障害者に配慮した取組が求められる。
- これらの課題を解決するための取組を検討・実施することに伴い、実施状況を把握・点検する体制を構築し、PDCAサイクルの確立を講じる必要がある。

2. 目標

①採用に関する目標

実雇用率2.70%(令和4年6月1日時点)

(参考:令和2年6月1日時点 1.87%)

※彦根市は、令和2年度より他の任命権者の機関と合算し、彦根市全体で実雇用率を算定しています。よって、目標数値は彦根市全体の実雇用率になります。

②職場満足度に関する目標

職場満足度において前年度対比で上昇

③働き方に関する目標

多様な働き方の創出

3. 計画期間

令和2年4月1日から令和5年3月31日まで（3年間）

4. 周知および公表

○周知

職員には、庁内情報共有ツールを使用し、計画の内容について周知する。

○公表

ホームページでの掲載により計画の内容および実施状況（各年度の4、5月頃）を公表する。

5. 採用に関する取組

・一部の機関を除いて、主に採用は市長部局で一括して行っているため、彦根市全体の実雇用率を市長部局の採用に関する目標数値とする。

・受験資格を身体障害者、知的障害者および精神障害者とし、受験の際に必要な配慮事項を具体的に聴取することで、それぞれの障害の特性に配慮した採用試験を実施する。

・募集に際して、特定の障害を排除したり、自力での通勤や業務遂行を必須とする等、一定の障害者に不利となるような条件は設定せず、公正かつ適正な試

験実施を行う。

【令和2年度における主な取組実績】

・「障害者対象一般事務」の職種で、正規職員の採用試験を実施した（令和3年4月1日から新たに2名を採用予定）。その他、障害のある方を会計年度任用職員として採用した。

6. 職場満足度に関する取組

・年に1回、障害のある職員を対象にアンケート調査を実施し、現状の職場に対する満足度を把握する。

・また、その中で、改善要望や改善要望に対する進捗状況等を具体的に聴取し、適宜、実施状況を把握できるようにする。

・PDCAサイクルを確立するためのツールとしても活用し、アンケートの結果や要望をもとに、実施状況の分析や計画の見直しを行っていく。

【令和2年度における主な取組実績】

・令和2年12月に、障害のある職員を対象にアンケート調査を実施し、職場に対する現在の満足度を把握することができた（調査結果は別添のとおり）。

→ 次年度以降、この満足度の向上を目指し、更に職場環境改善のための取組を進めていく。

7. 働き方に関する取組

・テレワークや時差出勤などを導入し、働き方における選択肢の幅を広げることで、障害のある職員自身が個々の障害の特性や能力に合わせたワークスタイ

ルを選択できる仕組みづくりを行う。

- ・できるだけ本人の希望を踏まえた形で、働き方や担当業務におけるミスマッチを解消し、一人ひとりが働きやすく、また活躍できる労働環境を実現する。
- ・年1回、所属長とのフォローアップ面談も実施し、所属内での連携も図る。

【令和2年度における主な取組実績】

- ・目的が新型コロナウイルス感染症の感染防止にも関連するものではあったが、勤務地を分散させる分散勤務、時差出勤勤務制度および在宅勤務制度を新設し、各職員の働き方の選択肢を増やすことができた。

8. 組織、人材

- ・各任命権者の部局の部長級または次長級の職員を障害者雇用推進者、また人事担当課の課長級または課長補佐級の職員を障害者職業生活相談員とし、組織面での責任体制を明確化する。
- ・障害者職業生活相談員や、その他適当と思われる職員（障害のある職員を部下にもつ管理職の職員、所属で担当業務を直接指導する職員等）については、滋賀労働局が開催する講習に参加し、知識・ノウハウの習熟を図る。
- ・障害のある職員と障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、所属で情報を共有し、サポート体制を確立させる。

9. その他

- ・本人の希望や必要に応じて、外部機関（就労支援機関、生活支援機関等）とも連携を図り、サポート体制の充実を図る。

・障害のある職員が研修や講習に参加する際、本人の希望や必要に応じて、手話通訳者の手配や各支援機関の補助者等の同席を認める等、本人のスキルアップに必要な配慮を適宜行っていく。

・新規採用職員においては、採用前に本人の希望や必要に応じて、人事課との面談を実施し、勤務するにあたっての配慮事項を十分に聴取したうえで、配属先や担当業務の選定（マッチング）を行う。また、その選定後できるだけ早い段階で、該当の新規採用職員と人事課、配属先の三者での話し合いの場を設けるなど、障害のある職員が、職場環境に円滑に適應できるよう配慮する。

【令和2年度における主な取組実績】

・令和2年度新規採用職員について、本人の希望や必要に応じて、外部機関（就労支援機関等）を交え、定期的に面談を行うなどの支援を行った。

10. スケジュール（令和3年度予定）

4～5月 障害者活躍推進計画および実施状況の公表

6月 障害者雇用率算定

12月 アンケート調査

1月 アンケート調査の分析、計画の見直し

2～3月 フォローアップ面談

上記スケジュールにてPDCAサイクルを回す計画とし、密な情報共有と継続的にサポートできる体制を確立する。

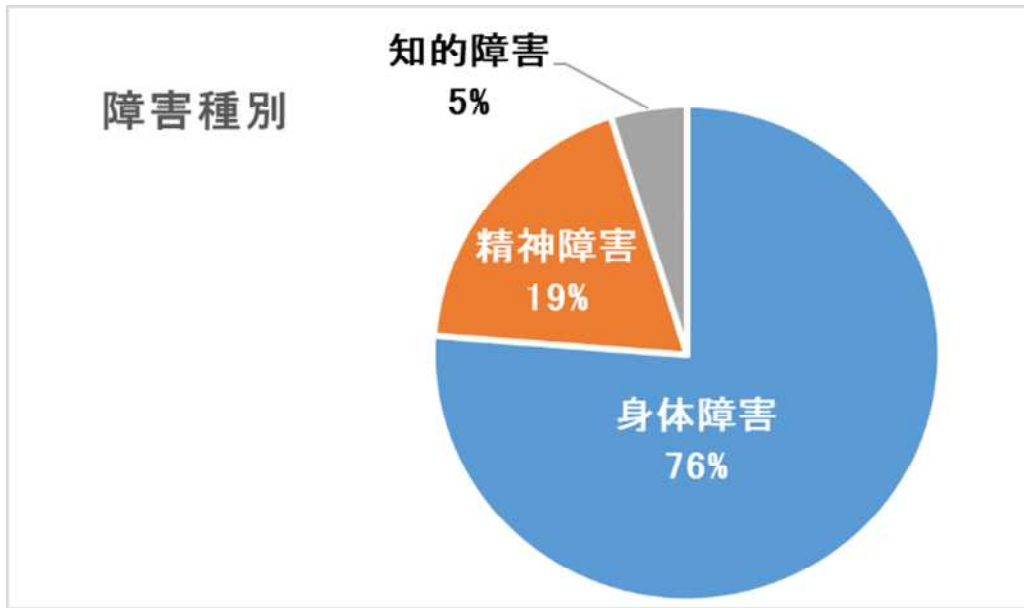
彦根市障害者活躍推進計画

職場等の満足度に関するアンケート

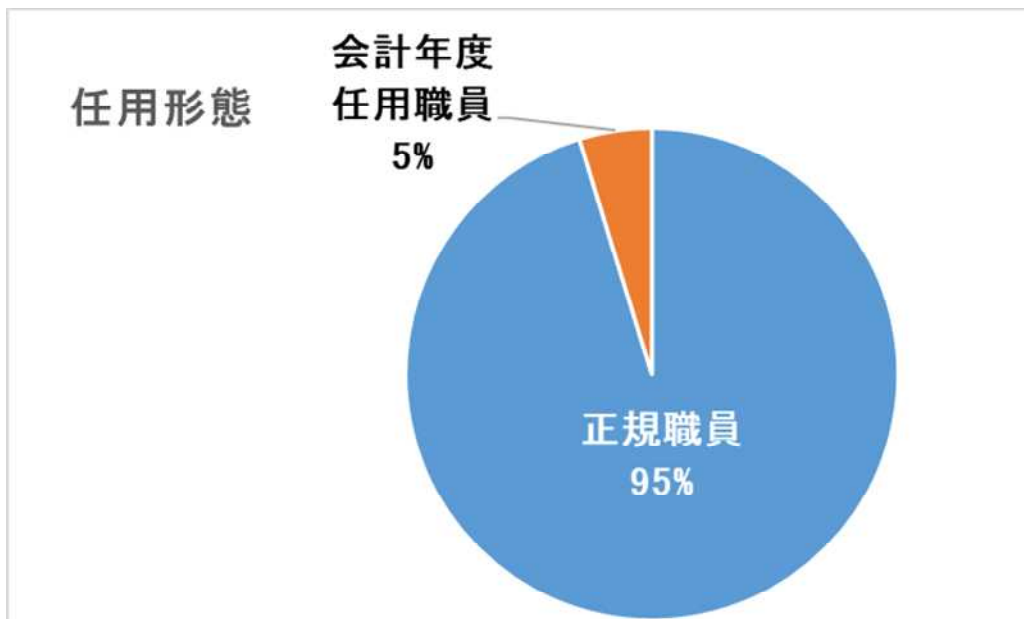
調査結果

- 実施期間:令和2年12月2日~同月25日まで
- 対象:障害者手帳等を持つことを総務部人事課において把握している職員
- 有効回答数:21件

問1 あなたに当てはまる全ての項目の口に✓を付けてください。

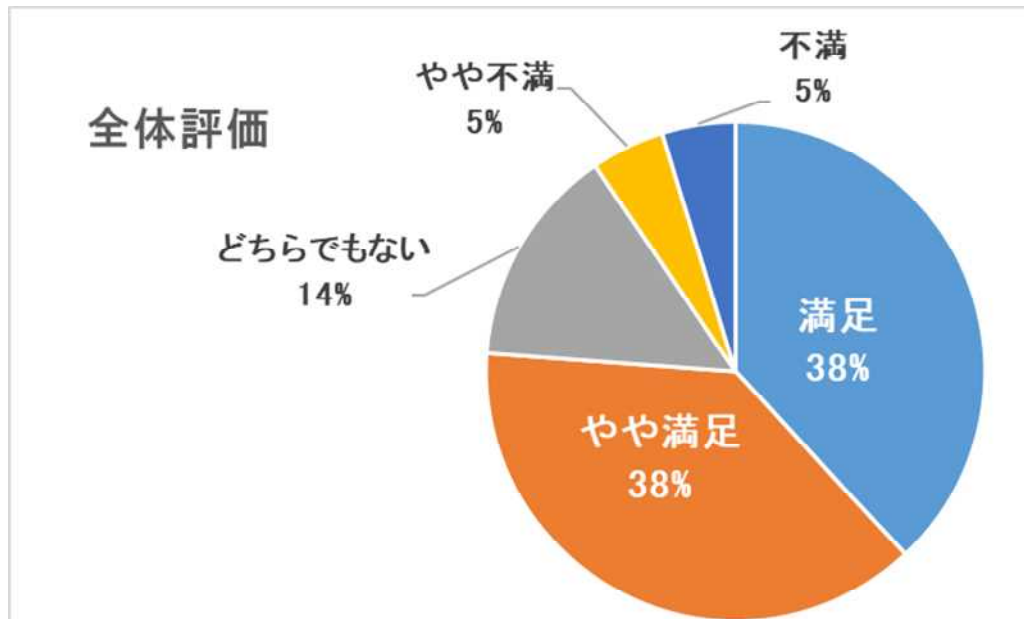


問2 あなたの任用形態に当てはまる項目の口に✓を付けてください。

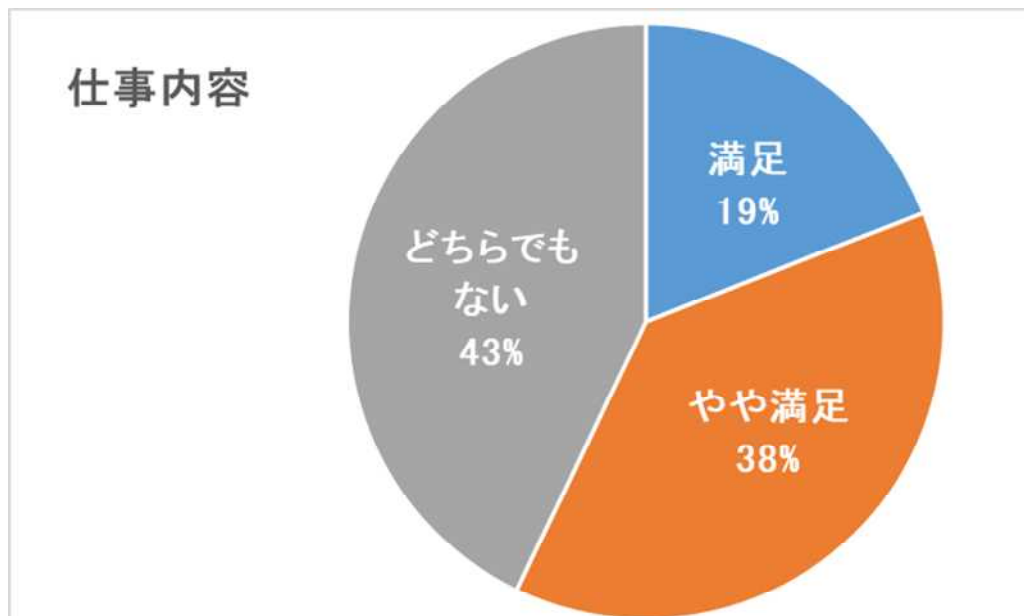


問3 それぞれの質問について、最も当てはまる項目の口に✓を付けてください。

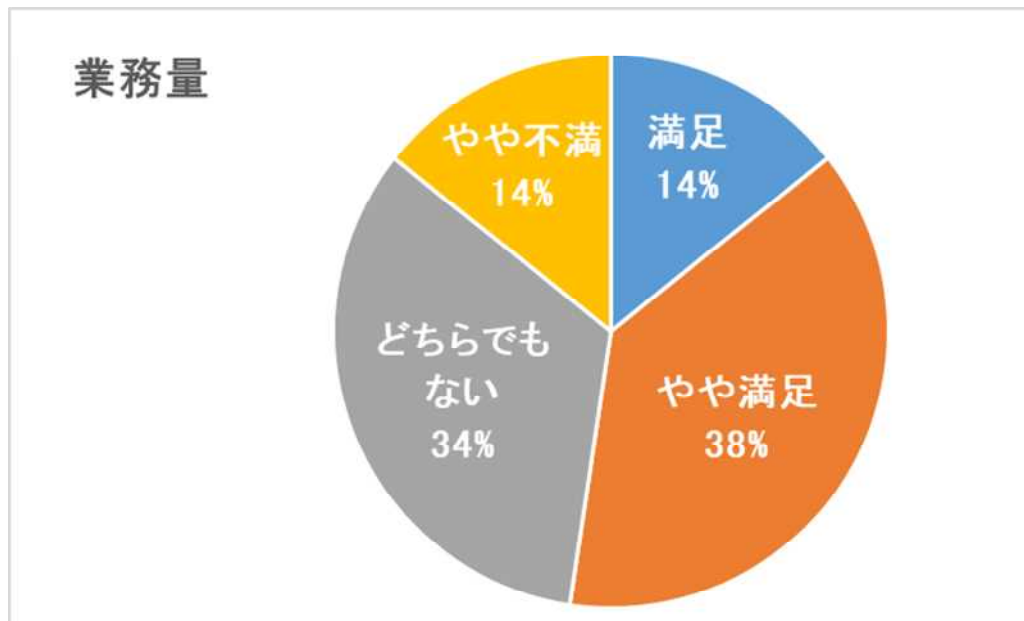
(1) 彦根市に就職し、現在働いていることについての全体評価



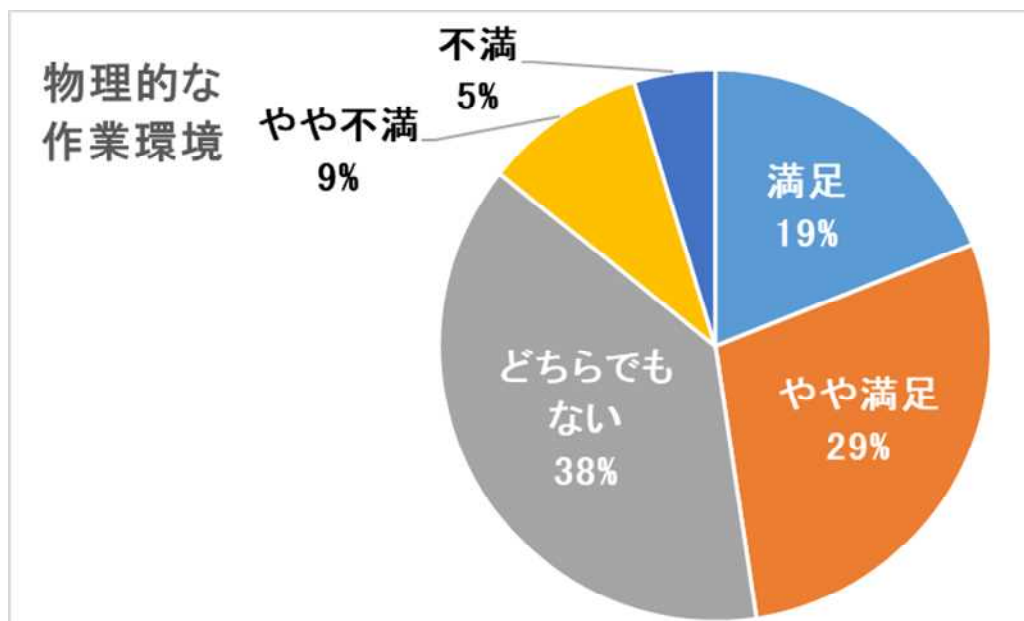
(2) 現在の仕事内容



(3) 現在の業務量

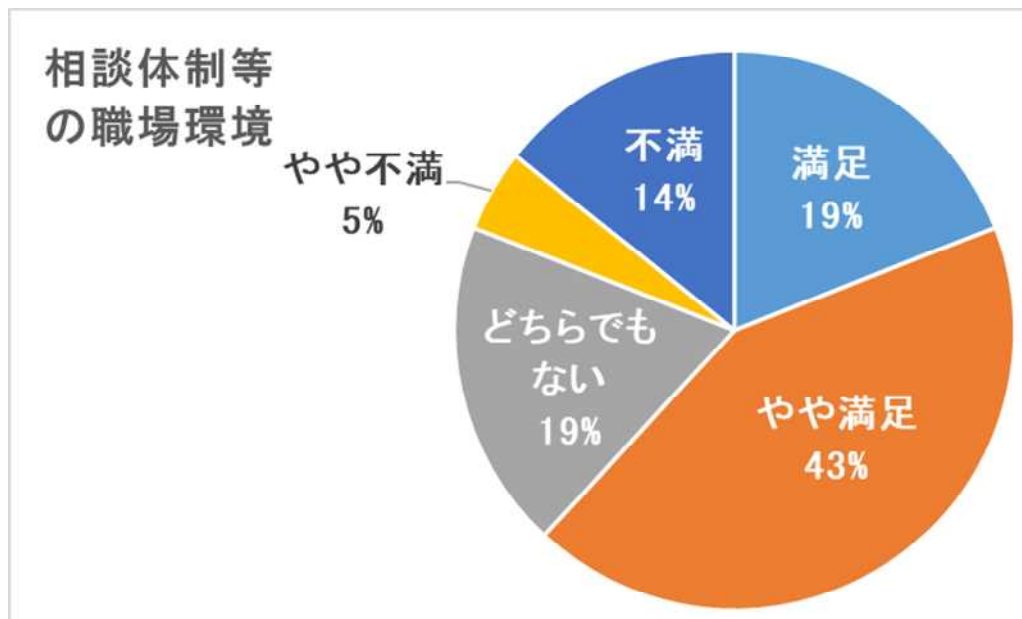


(4) 物理的な作業環境(休憩スペース、導線の確保など)について



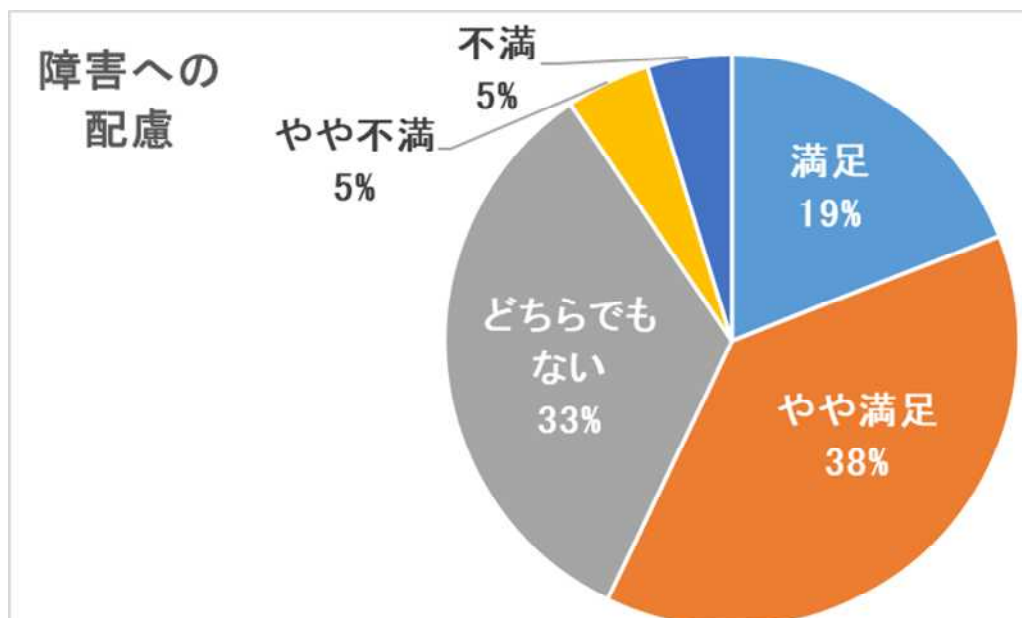
※「やや不満」「不満」の回答の具体的内容は、いずれも“導線の確保”についてでした。

(5) 相談体制等の職場環境(遠慮なく相談できる環境、相談方法の周知など)について



※「やや不満」「不満」の回答の具体的内容は、いずれも“遠慮なく相談できる環境”についてでした。

(6) 勤務する上での障害への配慮(障害特性に合った業務分担・業務指示など)について



※「やや不満」「不満」の回答の具体的内容は、いずれも“障害特性に合った業務分担・業務指示”についてでした。